



Série Sud-Sud :

Renforcer les entreprises dirigées par les femmes



POINTS FORTS

Session n°1 :

Autonomisation des femmes entrepreneurs :

Stratégies pour renforcer la confiance en soi, les compétences en matière de leadership et surmonter les préjugés sexistes

Mercredi 19 février 2025

A propos de la collaboration entre ONU Femmes et COLEAD

La collaboration entre ONU Femmes et COLEAD se concentre sur l'autonomisation des femmes entrepreneurs dans les pays d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique (ACP) et au-delà. La série en ligne Sud-Sud est spécialement conçue pour les femmes entrepreneurs et les chefs d'entreprise. Elle offre une plateforme de collaboration, de partage des connaissances, d'amélioration des compétences, d'accès au marché et d'opportunités de réseautage. Les flyers d'informations sont disponibles en [anglais](#) et en [français](#).

Lancement de la série Sud-Sud : L'autonomisation des femmes entrepreneurs

La session inaugurale de la série Sud-Sud était consacrée à l'**autonomisation des femmes entrepreneurs : Stratégies pour renforcer la confiance, les compétences de leadership et surmonter les préjugés sexistes**. La session s'est tenue le 19 février 2025 a été un succès ! Elle a suscité un grand intérêt dans toutes les régions du monde : **776 participants se sont inscrits** pour participer à l'initiative et recevoir des informations et des enregistrements. Le jour de l'événement, **297 participants** ont suivi la session en direct, la majorité venant des Caraïbes (28 %) et d'Afrique de l'Ouest (36 %).

Ouverte par Jeremy Knops, DG de COLEAD et Gayle Gollop, spécialiste du secteur privé à UN Women MCO, la session a présenté quatre femmes entrepreneurs accomplies dans le secteur agroalimentaire d'Afrique et des Caraïbes. Elles ont partagé leurs perspectives sur leurs entreprises, discuté de l'impact des préjugés sexistes sur leur parcours entrepreneurial et révélé les stratégies qu'elles ont utilisées pour surmonter ces défis. Elles ont également souligné le rôle crucial des compétences en leadership dans leur croissance et dans l'autonomisation d'autres femmes entrepreneurs et agricultrices.



Funded by
the European Union

Rencontrez ces femmes entrepreneurs



Christina Pooler,
Owner, Zantarea
Farms, Barbados



Fannie Perisha
Gondwe,
Founder, Perisha
Agro, Malawi



Patricia Zoundi Yao,
Founder, Canaan
Land, Côte d'Ivoire



Lana Athanaze,
Founder, Éclat
Nova Luxuries,
Dominica

Christina Pooler, propriétaire de [Zantarea Farms](#), Barbade :

Christina est une agricultrice de troisième génération et la propriétaire de Zantarea Farms, une ferme familiale d'un hectare à la Barbade. Forte d'une expérience diversifiée de plus de dix ans dans les domaines de l'agriculture, de la gestion de projets et de l'engagement communautaire, elle se passionne pour la promotion d'une agriculture et d'une pêche régénératrices et résilientes au changement climatique par le biais de la recherche, de l'éducation, de la sensibilisation des communautés et de l'implication des parties prenantes. Grâce à l'éducation et au partenariat avec d'autres organisations, Zantarea Farms fournit des aliments nutritifs tout en aidant les jeunes entrepreneurs à créer leur entreprise dans le secteur agricole. La formation de Christina en génie civil et du bâtiment, en informatique et son récent master en gestion des ressources naturelles et de l'environnement lui permettent de mettre en œuvre des systèmes agricoles résilients au climat de manière efficace dans sa ferme. Elle a fait partie de la cohorte 2022 de l'initiative Young Leaders of America (YLA) et de la troisième génération de la bourse Science, Technologie, Politique (STeP) de l'Institut interaméricain (IAI) en 2023.

Pour Christina, les femmes doivent encadrer d'autres femmes pour favoriser leur croissance tout en cherchant elles-mêmes des mentors. Ce cycle d'orientation et d'apprentissage crée de plus grandes opportunités pour les femmes et les jeunes, renforçant ainsi l'écosystème entrepreneurial.

Lana Athanaze, fondatrice d'[Éclat Nova Luxuries](#), Dominique :

Lana est la fondatrice d'Éclat Nova Luxuries et apporte 26 ans d'expérience dans la banque et la finance. Éclat Nova Luxuries a été créée en 2017 et fabrique des produits de soins de la peau botaniques biologiques et naturels et des produits de vie écologique pour les maisons et les espaces d'entreprise, notamment des savons, des huiles de massage botaniques d'aromathérapie, des masques faciaux à l'argile botanique et des beurres pour les cheveux et le corps. La marque allie méthodes traditionnelles et modernes. Lana s'engage à renforcer la communauté en collaborant avec les petits exploitants agricoles, la communauté Kalinago et les artisans handicapés.

Pour Lana, le leadership consiste à saisir les opportunités et à responsabiliser les autres. Il permet de clarifier la position de chacun et les étapes nécessaires à la croissance et à l'amélioration de soi. Elle insiste sur l'importance de rester fidèle à son parcours tout en reconnaissant que le succès ne s'obtient pas seul - nous nous épanouissons en nous entourant des bonnes personnes.

Patricia Zoundi Yao, fondatrice de [Canaan Land](#), Côte d'Ivoire :

Patricia Zoundi Yao est une entrepreneuse sociale dévouée qui transforme les communautés rurales par le biais de l'agriculture durable, de l'inclusion financière et de l'autonomisation des femmes. En tant que fondatrice de Canaan Land, elle fournit aux agricultrices des formations, des semences de qualité et une assistance technique, les aidant ainsi à améliorer leur productivité et leur accès au marché. Elle a également lancé QuickCash et Digital Hub, des solutions financières pionnières qui permettent aux populations rurales d'effectuer des transactions sécurisées sans accès à l'internet. Leader du mouvement des PME et du programme Stanford Seed, Patricia promeut activement l'inclusion des femmes et l'autonomisation économique, en plaidant pour la représentation des femmes dans les secteurs traditionnellement dominés par les hommes. L'impact de son travail lui a valu des récompenses prestigieuses, notamment la reconnaissance de la CNUCED et du Forum africain des femmes dirigeantes, soulignant son rôle dans la réduction des disparités entre les genres et la promotion d'une croissance inclusive à travers la Côte d'Ivoire et l'Afrique.



Pour Patricia, les femmes doivent occuper l'espace pour ne pas subir les décisions des autres. Le changement ne se fera pas tout seul, les femmes doivent impulser le changement qu'elles souhaitent, le provoquer, et elles doivent oser revendiquer leur place.

Fannie Perisha Gondwe, fondatrice et directrice exécutive de [Perisha Agro and Packaging Enterprise, Malawi](#) :

Fannie Perisha Gondwe est une entrepreneuse sociale qui se consacre à la lutte contre la malnutrition et à l'autonomisation des femmes au Malawi. Perisha Agro vise à améliorer l'état nutritionnel des femmes et des enfants de moins de cinq ans, le Malawi affichant des taux élevés de retard de croissance (plus de 37 %). L'entreprise promeut les aliments biofortifiés, comme la patate douce à chair orange, et soutient les femmes rurales en leur fournissant des semences, des terres et des formations afin d'améliorer à la fois la nutrition et les opportunités économiques. L'entreprise certifiée possède sa propre usine et son propre site d'emballage, travaille avec 600 agriculteurs sous contrat et a formé 6 000 petits exploitants depuis 2017. Elle remet également en question les normes de genre dans l'agriculture en créant des opportunités pour les femmes dans des domaines où elles ont longtemps été sous-représentées, en veillant à ce que 60 % de son personnel soit composé de femmes et en encourageant le leadership féminin. Ses efforts ont eu un impact sur plus de 800 000 ménages, élargi la production agricole et créé des emplois pour plus de 300 femmes et jeunes. Reconnu au niveau mondial, son impact sur la sécurité alimentaire et l'indépendance économique des femmes a été récompensé par de nombreux prix, dont le 2024 Women Agripreneurs of the Year Award.

Pour Fannie, les femmes entrepreneurs doivent défendre l'égalité des genres tout en améliorant constamment leurs compétences. Il est essentiel de favoriser une croissance inclusive et d'encadrer la prochaine génération pour créer un paysage commercial prospère et compétitif à l'échelle mondiale.

Principaux points forts

Malgré leur contribution vitale à la production agricole, à la transformation alimentaire et à la distribution, les femmes du secteur agroalimentaire (42 % de la main-d'œuvre agricole mondiale) sont souvent confrontées à des problèmes liés à leur genre qui limitent leur accès aux ressources, aux opportunités de leadership et à l'esprit d'entreprise. Les normes culturelles et sociétales confinent souvent les femmes dans des rôles traditionnels, limitant leur pleine participation aux activités économiques. Malgré les progrès réalisés en matière d'égalité des genres, les femmes entrepreneurs se heurtent souvent à des obstacles supplémentaires, notamment un accès limité au financement, des préjugés dans les réseaux d'affaires et les attentes de la société. L'autonomisation des femmes dans ce secteur est non seulement essentielle pour leur développement personnel et professionnel, mais aussi pour la sécurité alimentaire mondiale, le développement économique et la réalisation des objectifs de développement durable (ODD).

Tous les entrepreneurs reconnaissent que **le leadership est essentiel** à la création et au maintien d'une entreprise prospère. Pour les femmes chefs d'entreprise, il est essentiel de développer de solides compétences en leadership pour inspirer les équipes, gérer efficacement les ressources et naviguer sur des marchés concurrentiels. Les compétences en leadership permettent aux femmes de relever ces défis en plaidant en faveur de politiques d'intégration de la dimension de genre et de l'égalité des chances dans les entreprises, en construisant des réseaux solides et des relations de mentorat pour soutenir la croissance et en tirant parti des outils numériques et des stratégies innovantes pour rester compétitives.

Nos quatre entrepreneurs, comme beaucoup d'autres, ont expliqué comment elles ont renforcé leurs capacités de leadership en investissant dans la **formation continue**, en participant à des programmes de formation au leadership, à des ateliers et à des séances de mentorat qui les ont aidés à développer des compétences commerciales essentielles. **Adopter un état d'esprit de croissance** et considérer les défis comme des opportunités d'apprentissage et d'amélioration les a aidés à naviguer dans des paysages commerciaux complexes. L'apprentissage tout au long de

la vie et le développement des compétences restent l'un des moyens les plus efficaces de réussir et de diriger dans le secteur agroalimentaire. L'acquisition de connaissances spécialisées et d'expertise technique (de la production au marketing) donne aux femmes les outils nécessaires pour prendre des décisions éclairées, innover et rester compétitives sur un marché qui évolue rapidement.

La délégation et la responsabilisation des équipes ont été soulignées comme des outils essentiels pour favoriser la croissance collective. Cela est étroitement lié au rôle du mentorat, qui a joué un rôle crucial à différents stades du parcours des entrepreneurs. Des hommes et des femmes leur ont fourni des orientations, des encouragements et des conseils pratiques inestimables, les aidant à relever les défis, à acquérir des connaissances sur le secteur et à élaborer des stratégies efficaces pour réussir. L'apprentissage auprès d'entrepreneurs expérimentés permet aux femmes de prendre des décisions éclairées, de gagner en confiance et de favoriser la croissance durable de leur entreprise.

Le fait de s'engager avec des entrepreneurs partageant les mêmes idées permet de cultiver un fort sentiment de communauté tout en renforçant la confiance personnelle et professionnelle. L'importance du **travail en réseau** a été fortement soulignée, car les réseaux d'entrepreneurs servent de plateformes vitales pour l'échange d'idées, le partage des meilleures pratiques et la promotion de l'innovation. Les conférences sectorielles, les événements de mise en réseau et les groupes d'affaires axés sur les femmes offrent des occasions inestimables d'établir des liens significatifs, qui débouchent sur des partenariats potentiels, des collaborations et de nouvelles entreprises.

Les approches inclusives et intergénérationnelles sont importantes dans le secteur agricole, qui a besoin d'engager à la fois les jeunes femmes et les jeunes hommes, pour stimuler l'innovation et la durabilité dans l'industrie. L'établissement de relations de confiance à long terme avec les petits exploitants - qui sont majoritairement des femmes - renforce non seulement les communautés locales, mais stimule également la croissance et la résilience des entreprises.

Pour gagner en confiance, il ne suffit pas de croire en soi, il faut aussi briser les barrières sociétales et remettre en question les préjugés, rechercher des mentors et cultiver des réseaux de soutien. En même temps, un changement systémique – par le biais de réformes juridiques, de politiques organisationnelles et du support des hommes – est essentiel pour créer un environnement plus équitable dans lequel les préjugés sexistes sont activement démantelés.

La série Sud-Sud : Renforcer les entreprises dirigées par les femmes met en évidence le besoin urgent d'efforts soutenus pour remédier aux disparités entre les hommes et les femmes dans le domaine de l'entrepreneuriat. Les femmes entrepreneurs doivent disposer des ressources, des compétences et des réseaux nécessaires pour réussir sur des marchés compétitifs. Le renforcement des capacités de leadership, le plaidoyer en faveur de réformes politiques et la promotion d'un environnement économique inclusif sont des étapes cruciales pour assurer le développement durable et l'autonomisation économique des entreprises dirigées par des femmes.

La série promet d'être une plateforme transformatrice, favorisant la collaboration et l'autonomisation à travers les continents.

Enregistrement de la session : <https://www.youtube.com/watch?v=eCWTvcCkqV8>

Équipe de coordination pour ces séries :

ONU Femmes : Gayle Gollop, Alexandra Carter, Alonso Bobes

COLEAD : Isolina Boto, Ahoefa Soklou, Nina Desanlis-Perrin

Glossaire des termes liés au genre

Genre

Le genre fait référence aux rôles, comportements, activités et attributs qu'une société donnée, à un moment donné, considère comme appropriés pour les hommes et les femmes. Outre les attributs sociaux et les possibilités associées au fait d'être un homme ou une femme et les relations entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons, le genre fait également référence aux relations entre les femmes et aux relations entre les hommes. Ces attributs, opportunités et relations sont socialement construits et appris par le biais de processus de socialisation. Ils sont spécifiques à un contexte ou à un moment donné et peuvent être modifiés. Le genre détermine ce qui est attendu, autorisé et valorisé chez une femme ou un homme dans un contexte donné. Dans la plupart des sociétés, il existe des différences et des inégalités entre les femmes et les hommes en ce qui concerne les responsabilités attribuées, les activités entreprises, l'accès aux ressources et leur contrôle, ainsi que les possibilités de prise de décision. Le genre fait partie d'un contexte socioculturel plus large, tout comme d'autres critères importants pour l'analyse socioculturelle, tels que la classe, la race, le niveau de pauvreté, le groupe ethnique, l'orientation sexuelle, l'âge, etc.

Les préjugés sexistes

Prendre des décisions basées sur le genre qui ont pour résultat de favoriser un genre par rapport à l'autre, ce qui se traduit souvent par des contextes qui favorisent les hommes et/ou les garçons par rapport aux femmes et/ou aux filles.

L'égalité des genres (l'égalité entre les femmes et les hommes)

Il s'agit de l'égalité des droits, des responsabilités et des chances des femmes et des hommes, des filles et des garçons. L'égalité ne signifie pas que les femmes et les hommes deviendront identiques, mais que les droits, les responsabilités et les opportunités des femmes et des hommes ne dépendront pas du fait qu'ils soient nés hommes ou femmes. L'égalité des genres implique que les intérêts, les besoins et les priorités des femmes et des hommes soient pris en considération, en reconnaissant la diversité des différents groupes de femmes et d'hommes. L'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas une question réservée aux femmes, mais devrait concerner et impliquer pleinement les hommes aussi bien que les femmes. L'égalité entre les femmes et les hommes est considérée à la fois comme une question de droits de l'homme et comme une condition préalable et un indicateur d'un développement durable centré sur les personnes.

Cécité en matière de genre

Ce terme désigne le fait de ne pas reconnaître que les rôles et les responsabilités des hommes/garçons et des femmes/filles leur sont attribués dans des contextes et des antécédents sociaux, culturels, économiques et politiques spécifiques. Les projets, programmes, politiques et attitudes qui ne tiennent pas compte de la dimension de genre ne prennent pas en considération ces différents rôles et besoins. Ils maintiennent le statu quo et ne contribueront pas à transformer la structure inégale des relations entre les hommes et les femmes.

Division du travail en fonction du genre

Il s'agit d'un concept important dans l'analyse de base du genre qui permet d'approfondir la compréhension des relations sociales en tant que point d'entrée pour un changement durable par le biais du développement. La division du travail fait référence à la manière dont chaque société répartit le travail entre les hommes et les femmes, les garçons et les filles, en fonction des rôles de genre socialement établis ou de ce qui est considéré comme convenable et utile pour chaque genre. Quiconque planifie une intervention communautaire doit connaître et comprendre la division du travail et l'allocation des actifs sur une base désagrégée par genre et par âge pour chaque communauté concernée par les interventions de développement. Dans le cadre de la division du travail, il existe plusieurs types de rôles : Rôles productifs, rôles reproductifs, rôle de gestion de la communauté, rôle politique de la communauté, triple rôle.

Discrimination fondée sur le genre

La discrimination fondée sur le genre est définie comme suit : "Toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le genre qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine". [Nations unies, 1979. Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Article 1]

La discrimination peut résulter de la loi (de jure) ou de la pratique (de facto). La convention CEDAW reconnaît et traite les deux formes de discrimination, qu'elles soient contenues dans les lois, les politiques, les procédures ou les pratiques.

Normes de genre

Les normes de genre sont des idées sur la façon dont les hommes et les femmes devraient être et agir. Nous intériorisons et apprenons ces "règles" très tôt dans la vie. Il s'ensuit un cycle de socialisation et de stéréotypes liés au genre. En d'autres termes, les normes de genre sont les normes et les attentes auxquelles l'identité de genre se conforme généralement, dans une fourchette qui définit une société, une culture et une communauté particulières à un moment donné.

Rôles des hommes et des femmes

Les rôles de genre font référence aux normes sociales et comportementales qui, au sein d'une culture spécifique, sont largement considérées comme socialement appropriées pour les individus d'un genre spécifique. Ces normes déterminent souvent les responsabilités et les tâches traditionnelles assignées aux hommes, aux femmes, aux garçons et aux filles (voir division du travail entre les genres). Les rôles propres à chaque genre sont souvent conditionnés par la structure du ménage, l'accès aux ressources, les effets spécifiques de l'économie mondiale, la survenue d'un conflit ou d'une catastrophe, et d'autres facteurs locaux pertinents tels que les conditions écologiques. Tout comme le genre lui-même, les rôles liés au genre peuvent évoluer au fil du temps, notamment grâce à l'autonomisation des femmes et à la transformation des masculinités.

Autonomisation des femmes et des jeunes filles

L'autonomisation des femmes et des filles consiste à leur donner le pouvoir et le contrôle sur leur propre vie. Elle implique des actions de sensibilisation, de renforcement de la confiance en soi, d'élargissement des choix, d'amélioration de l'accès aux ressources et de leur contrôle, ainsi que des actions visant à transformer les structures et les institutions qui renforcent et perpétuent la discrimination et l'inégalité entre les hommes et les femmes. Cela implique que pour être autonomes, elles doivent non seulement disposer de capacités égales (telles que l'éducation et la santé) et d'un accès égal aux ressources et aux opportunités (telles que la terre et l'emploi), mais aussi avoir la capacité d'utiliser ces droits, capacités, ressources et opportunités pour faire des choix et prendre des décisions stratégiques (comme le permettent les opportunités de leadership et la participation aux institutions politiques).

Leadership transformationnel

Le leadership transformationnel renforce la motivation, le moral et les performances des suiveurs par le biais de divers mécanismes. Il s'agit notamment de relier l'identité et le sentiment d'appartenance de la personne qui suit au projet et à l'identité collective de l'organisation ; d'être un modèle pour les personnes qui suivent le projet, qui les inspire et les intéresse ; de pousser les personnes qui suivent le projet à s'approprier davantage leur travail, et de comprendre les forces et les faiblesses des personnes qui suivent le projet, afin que le dirigeant puisse leur confier des tâches qui améliorent leurs performances.

Contrairement aux formes traditionnelles de "leadership transactionnel", le leadership transformationnel ne repose pas sur une relation "donnant-donnant", mais sur la personnalité du leader, ses traits de caractère et sa capacité à apporter un changement par l'exemple, l'articulation d'une vision énergisante et des objectifs ambitieux. Les leaders transformationnels sont idéalisés en ce sens qu'ils sont un exemple moral de travail au profit de l'équipe, de l'organisation et/ou de la communauté.

Autonomisation économique des femmes

L'égalité des genres dans l'économie fait référence à la pleine et égale jouissance par les femmes et les hommes de leurs droits économiques, facilitée par des environnements politiques et institutionnels favorables et par l'autonomisation économique. L'autonomisation économique est une pierre angulaire de l'égalité entre les femmes et les hommes, qui renvoie à la fois à la capacité de réussir et de progresser sur le plan économique et au pouvoir de prendre des décisions économiques et d'agir en conséquence. L'autonomisation économique des femmes est un droit essentiel pour réaliser l'égalité des genres et atteindre des objectifs de développement plus larges tels que la croissance économique, la réduction de la pauvreté et l'amélioration de la santé, de l'éducation et du bien-être social.

Ressources

- Publications

Janina Sundermeier, "It just seems that they don't act like men": The influence of gender role stereotypes on women's entrepreneurial innovation activities, *Journal of Business Research*, Volume 185, 2024, 114902, ISSN 0148-2963.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296324004065?via%3Dihub>

FAO. 2023. L'état statut des femmes dans les systèmes agroalimentaires - Vue d'ensemble. Rome.

<https://doi.org/10.4060/cc5060en>

Bullough, A., Guelich, U., Manolova, T.S. *et al.* Women's entrepreneurship and culture : gender role expectations and identities, societal culture, and the entrepreneurial environment. *Small Bus Econ* **58**, 985-996 (2022).

<https://doi.org/10.1007/s11187-020-00429-6>

Fondation Cherie Blair pour les femmes (2021). Stéréotypes de genre et leur impact sur les femmes entrepreneurs Rapport d'enquête explorant les expériences des femmes entrepreneurs dans les pays à revenu faible et moyen.

[Stéréotypes de genre et leur impact sur les femmes entrepreneurs-2021.pdf](#)

Fondation Cherie Blair pour les femmes (2021). Les femmes entrepreneurs : Survivre à la pandémie et au-delà - Audit annuel des femmes entrepreneurs dans les pays à revenu faible et intermédiaire.

<https://cherieblairfoundation.org/wp-content/uploads/2021/10/Cherie-Blair-Foundation-for-Women-Annual-Audit-2020-Report.pdf>

Groupe de haut niveau du Secrétaire général des Nations unies sur l'autonomisation économique des femmes (2016). Ne laisser personne de côté : Un appel à l'action pour l'égalité des sexes et l'autonomisation économique des femmes. Secrétaire de l'ONU.

<https://www.unwomen.org/sites/default/files/2023-01/hlp-wee-report-2016-09-call-to-action-en.pdf>

Unnikrishnan, Shalini, et Blair, Cherie (2019). Vous voulez stimuler l'économie mondiale de 5 billions de dollars ? Soutenez les femmes entrepreneurs. Boston Consulting Group.

<https://web-assets.bcg.com/b6/c1/b3795db946059626f4c58d193608/corporate-africa-advancing-gender-equality.pdf>

Rapport EmpowerHer 2023, Violence sexiste et autonomisation économique des femmes par l'entrepreneuriat -

<https://empow-her.com/wp-content/uploads/2023/07/EMPOWHER-RAPPORT- ETUDE-2023-FR-WEB.pdf>



Aborder les obstacles liés au genre à l'entrepreneuriat et au leadership parmi les filles et les jeunes femmes en Asie du Sud-Est, 2021 : <https://www.unicef.org/eap/media/8036/file/Gender%20barriers%20report.pdf>

Les femmes dans l'entrepreneuriat 10 recommandations pour l'intégration de la dimension de genre dans votre organisation 2023 : <https://www.pulse-group.org/wp-content/uploads/2023/12/fowose-guide- francais.pdf>

Un nouveau rapport de l'ONU révèle des préjugés chroniques à l'encontre des femmes au cours de la dernière décennie : [Un nouveau rapport de l'ONU révèle des chroniques préjugés à l'encontre des femmes au cours de la dernière décennie | UN News](#)

En Ouganda, accroître la productivité agricole et renforcer la résilience aux risques liés au changement climatique : [L'autonomisation des femmes, la protection de la terre | UN Women - Headquarters](#)

Le programme EntreprenHER renforce les capacités des femmes entrepreneurs au Botswana, en Namibie et en Afrique du Sud : [Le programme EntreprenHER renforce les capacités des femmes entrepreneurs au Botswana, en Namibie et en Afrique du Sud | UN Women - Headquarters](#)

- Webinaires

EiT Food Comment inclure la dimension de genre dans les programmes d'entrepreneuriat agroalimentaire : <https://www.youtube.com/watch?v=Ziyv6-yMTXY>

Projets et politiques agricoles sensibles au genre : https://www.ccacoalition.org/events/webinar- gender-responsive-projects-and-policies-agriculture?utm_source=chatgpt.com

- Formations

Professional Fellows Program - Advancing Young Women in Agribusiness (Programme de bourses professionnelles - Promotion des jeunes femmes dans l'agro-industrie) : https://aap.isp.msu.edu/current-programs/professional-fellows-program/?utm_source=chatgpt.com

Une activité pour vous aider à combattre les préjugés auxquels les femmes sont confrontées au travail. <https://leanin.org/gender-bias-cards/grid/sets>

Matériel de formation d'ONU Femmes : <https://portal.trainingcentre.unwomen.org/unw-catalog-mobile/>



Cet événement a été créé avec le soutien du programme Fit For Market Plus, mis en œuvre par COLEAD dans le cadre de la coopération au développement entre l'Organisation des États d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique (OACPS) et l'Union européenne (UE).

Cette publication a été réalisée avec soutien financier de l'UE et de l'OACPS. Son contenu relève de la seule responsabilité du COLEAD et ne peut en aucun cas être considéré comme reflétant la position de l'UE ou de l'OACPS.